

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI (MTs N) 2 KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

Imam Agung Wijaya

NPM. 1411030241

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI (MTs N) 2 KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Skripsi

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh
Imam Agung Wijaya
NPM. 1411030241



Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Drs. H. Abdul Hamid, M. Ag

Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

ABSTRAK
PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs NEGERI 2
KOTABUMI LAMPUNG UTARA

Oleh
IMAM AGUNG WIJAYA

Peran kepemimpinan dapat diartikan “sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin”. diinginkan yang berjalan dengan perilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.

kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengimplementasikan ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian dan hakikat Kepemimpinan maka dapat diketahui bahwa pengertian dan hakikat kepemimpinan adalah kegiatan yang meliputi pembahasan Memotivasi dan memberi informasi, mengelola konflik dan membangun tim, Berkonsultasi, Mendelegasikan, Memberi imbalan, Mengembangkan dan membimbing.

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu : "Bagaimana peran kepemimpinan kepala Madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara? Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah : Ingin mengetahui Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs 2 Kotabumi Lampung Utara

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui alat pengumpul data yaitu wawancara (interview), sebagai metode pokok dan dilengkapi dengan metode observasi dan dokumentasi sebagai metode bantu agar diperoleh data yang valid dan kuat. Sedangkan untuk analisisnya, penulis menggunakan tehnik analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kepala Madrasah dalam memimpin suatu lembaga pendidikan agar memiliki kualitas pendidikan yang lebih baik, dan kepala Madrasah pun lebih mempunyai kompetensi dalam hal memimpin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Untuk kemajuan Madrasah Khususnya di MTs 2 Kotabumi Lampung Utara. perhatian masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepala Madrasah



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: jalan Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah
Tsanawiyah Negeri (MTs N) 2 Kotabumi Lampung Utara
Nama : Imam Agung Wijaya
NPM : 1411030241
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. H. Abdul Hamid, M. Ag
NIP.195804171986031002


Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd
NIP.197208182006041006

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Drs. H. Amirrudin, M. Pd.I
NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp. (0721)

703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs N) 2 Kotabumi Lampung Utara** disusun oleh **IMAM AGUNG WIJAYA, NPM : 1411030241** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Telah diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, pada hari/tanggal : **Jum'at, 07 Desember 2018.**

TIM MUNAQSAH

Ketua : **Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I** (.....)
Sekretaris : **Indarto, M.Sc** (.....)
Penguji Utama : **Dr. H. Subandi, MM** (.....)
Penguji Pendamping I : **Drs. H. Abdul Hamid, M. Ag** (.....)
Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd

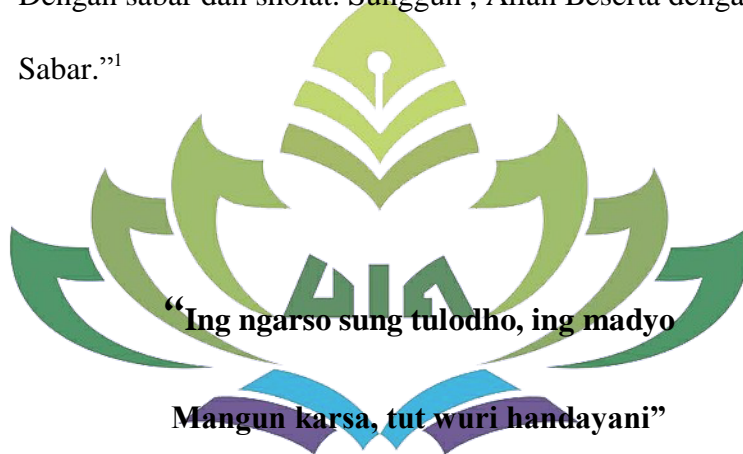
IP.195608101987031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ
إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah)

Dengan sabar dan sholat. Sungguh , Allah Beserta dengan orang-orang
Sabar.”¹



(Di depan memberikan teladan, di tengah

Menggerakan, di belakang memberikan

Dorongan)²

Ki Hajar Dewantara

¹ PT Cordoba Internasional Indonesia, *Al-Qur'an Cordoba*, Bandung:2012, Hlm, 24

² Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu pendidikan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009, Hlm 268

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Orang tuaku yang luar biasa Ayahanda Sudanto dan Ibunda Rubingah Tercinta, yang terus dan senantiasa mencurahkan kasih sayangnya kepada ku, terima kasih ayah dan bunda yang telah memotivasi dan mendukung aku baik secara moril maupun materil, dan selalu mendoakan demi keberhasilanku.
2. Adikku Tersayang Rahayu (ayu) , dan Syailendra (Alen) yang selalu memberikan ku motivasi yang luar biasa dan penyemangat ku
3. Sahabat-sahabat karibku, MPI D serta teman-teman kosan Veteran , Angkatan 2014 yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.
4. Para dosen pembimbingku, Drs. H. Abdul Hamid, M. Ag dan Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd
5. Almamaterku Tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HUDUP

Penulis dilahirkan di desa sukung kelapa 7 Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara pada tanggal 11 Februari 1996 dari ibu yang bernama Rubingah dan ayah bernama Sudanto . Penulis merupakan anak Pertama dari 3 bersaudara.

Pendidikan penulis yang pernah di tempuh yaitu SD. Negeri. 5 Kotabumi yang lulus tahun 2008, MTs Walisongo Simpang Propau Kecamatan Abung Selatan Kabupaten Lampung Utara lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan ke MAN 1 Model Bandar Lampung Kecamatan Sukarame Kabupaten Bandar Lampung , lulus pada tahun 2014, selanjutnya penulis melanjutkan studi ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Pada perjalanan kuliah di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung penulis pernah bergabung dalam Organisasi dan diantaranya Mahasiswa Raden Intan sebagai anggota, dan organisasi Praja Muda Karana (PRAMUKA), sebagai anggota, dan organisasi-organisasi lain yang pernah penulis ikuti, PRAMUKA, ROHIS, sewaktu MTs, dan MAN. Sebagai anggota.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya serta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs N 2 KOTABUMI LAMPUNG UTARA”

Shalawat dan salam, barokah yang seindah-indahnya, mudah-mudahan tetap terlimpahkan kepada Rasulullah SAW. Yang telah membawa kita dari alam kegelapan dan kebodohan menuju alam yang terang benderang yakni *Dinul Islam*.

Suatu kebahagiaan dan kebanggaan tersendiri bagi penulis karena dapat menyelesaikan skripsi ini. Bahwa dalam penulisan ini tidak lepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amirudin, M.Pd.I selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam(MPI) UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Drs. H. Abdul Hamid, M. Ag selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd selaku Pembimbing II yang juga mengarahkan, membimbing dalam penyelesaian skripsi.

5. Bapak H. Akari Saipullah, S. Ag selaku kepala sekolah MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara yang telah memberikan izin mengadakan penelitian serta memberikan informasi yang penulis perlukan untuk penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik kami dalam dunia ilmu , serta seluruh pihak yang telah membantu dan do'anya yang telah diberikan dapat menjadi catatan amal kebaikan di hadapan Allah SWT.

Hanya ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya yang dapat penulis sampaikan, semoga bantuan dan do'anya yang telah diberikan dapat menjadi catatan amal kebaikan dihadapan Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan dengan tangan terbuka penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca yang bdiman untuk perbaikan dimasa mendatang.

Akhirnya dengan segala bentuk kekurangan dan kesalahan, penulis berharap semoga dengan rahmat dan izin-Nya mudah-mudahan Skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Dan semoga Allah SWT selalu meimpahkan rahmat, taufiq, hidayahnya kepada kita semua. Amin.

Bandar Lampung..... 2018

Penulis ,

Imam Agung wijaya
1411030241

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Fokus	8
C. Sub Fokus.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Kegunaan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Pengertian Kepemimpinan	11
B. Tipe-tipe Kepemimpinan	15
C. Syarat-syarat Kepemimpinan	21
D. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	22
E. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik dan Membangun tim	25
F. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi dan Memberi informasi	26
G. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Berkonsultasi	27

H. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mendelegasikan	28
I. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi imbalan.....	29
J. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan dan Membimbing.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Sifat penelitian	32
B. Sumber Data.....	33
C. Metode Pengumpulan Data.....	34
D. Keabsahan Data.....	38
E. Analisis Data	39
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	41
A. Temuan Penelitian.....	41
B. Temuan Khusus peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara.....	50
C. Pembahasan Peran kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Indikator Peran kepemimpinan kepala madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara.....	7
2 Keadaan Guru di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara Tahun Pelajaran 2017/2018.....	47
3 Keadaan Peserta Didik MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara.....	49
4 Keadaan Sarana Prasarana MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pengesahan seminar Proposal
- Lampiran 2. Surat permohonan Penelitian
- Lampiran 3. Surat balesan dari sekolah
- Lampiran 3. Instrumen penelitian Kepala Madrasah
- Lampiran 4. Instrumen penelitian pegawai Madrasah



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik. Masalahnya tidak hanya sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu, setiap proses kepemimpinan dalam keunikannya masing-masing, tidak dapat melepaskan diri dari kondisi yang bersifat dan bernilai manusiawi.

Pemimpin adalah manusia dan orang yang di pimpin pun manusia juga. Dalam keadaan seperti itu bilamana proses kepemimpinan dilaksanakan secara tidak manusiawi, maka berbagai masalah akan terjadi, yang akhirnya akan berakibat prosesnya berlangsung tidak efektif.

Pemimpin harus mampu mempelopori semua perbuatan yang baik, agar diikuti oleh bawahan atau rakyatnya, bukan hanya memerintah dan menganjurkan, sedangkan pemimpin tetap tinggal di belakang meja saja. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-ahzab 33 ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ
يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya “Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (QS-Al-ahzab (33):21)¹

Berdasarkan firman Allah di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu sudah diajarkan oleh Rosululloh karena Rosululloh adalah suri teladan yang baik untuk menjadi seorang pemimpin yang baik pula. Seorang pemimpin harus memperlakukan bawahan atau rakyatnya pun dengan cara bagaimana pemimpin tersebut memperlakukan dirinya sendiri.

Menurut Ralph M. Stogdill dalam surveynya mengenai riset dan teori kepemimpinan menyatakan bahwa “jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama dengan jumlah orang yang mencoba memberikan batasan tentang konsep tersebut.” Ada tiga implikasi penting dari batasan kita ini, yaitu:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan

¹ PT Cordoba Internasional Indonesia, *Al-Qur'an Cordoba*, Bandung:2012, Hlm, 420

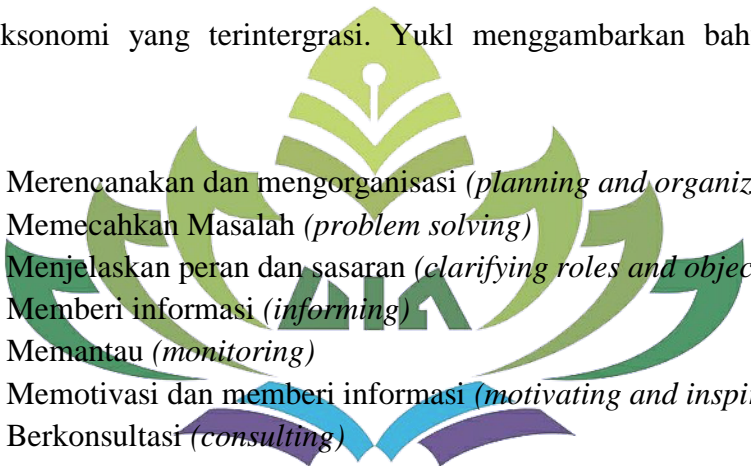
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktifitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
3. Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat memengaruhi bawahan dengan berbagai cara.²

Jadi, kepemimpinan menurut penulis adalah proses mempengaruhi orang lain yang ada di dalam suatu organisasi dan sebelumnya telah di bentuk, yang saling bekerja sama serta berinteraksi guna tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi sebuah lembaga pendidikan, dan seorang pemimpin memiliki sifat kepribadian seperti vitalitas dan stamina fisik, kecerdasan dan kearifan dalam bertindak, kemauan menerima tanggung jawab, kompeten, dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan pengikutnya, memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola-memutuskan-menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi atau memiliki fleksibilitas. Artinya dapat dijadikan suri teladan yang baik untuk menuju perubahan dalam suatu organisasi.

² Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Andi Offset, Edisi I, Yogyakarta, 2008, Hlm108.

Kepemimpinan kepala madrasah tidak sekedar melaksanakan tugas rutin yang sama saja dari hari ke hari berikutnya. Semuanya sudah di tentukan standarnya, dan kalau kinerjanya sudah sesuai standar maka bereslah segalanya. Kepala madrasah juga memerlukan standar kinerja, tetapi bedanya standar ini bersifat dinamis yang selalu bisa di tingkatkan, sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan mutu secara berkelanjutan. Diantara beberapa hasil penelitian tentang perilaku kepemimpinan tersebut, secara garis besar dapat di kelompokkan dalam taksonomi, yang di sebut sebagai taksonomi yang terintergrasi. Yukl menggambarkan bahwa hal tersebut meliputi :

- 
1. Merencanakan dan mengorganisasi (*planning and organizing*)
 2. Memecahkan Masalah (*problem solving*)
 3. Menjelaskan peran dan sasaran (*clarifying roles and objectives*)
 4. Memberi informasi (*informing*)
 5. Memantau (*monitoring*)
 6. Memotivasi dan memberi informasi (*motivating and inspiring*)
 7. Berkonsultasi (*consulting*)
 8. Mendelegasikan (*delegating*)
 9. Memberi dukungan (*supporting*)
 10. Mengembangkan dan membimbing (*developing and mentoring*)
 11. Mengelola konflik dan dan membangun tim (*managing conflict and team building*)
 12. Membangun jaringan kerja (*networking*)
 13. Pengakuan (*recognizing*)
 14. Memberi imbalan (*rewarding*)³

Kepala madrasah sebagai seorang yang bertugas memotivasi lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu

³ Marno, Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Refika Aditama, Bandung, 2008, Hlm 42

mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan. Tugas demikian tidak lain adalah tugas peran pemimpin, di samping itu juga terkandung beban tugas-tugas manajemen. Jadi kepala madrasah disamping berperan sebagai pemimpin adalah juga manajer

tercermin dalam firman Allah QS. As-Sajadah ayat 24 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بَيِّنَاتٍ نَاقِظُونَ ﴿٢٤﴾

*"Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami"*⁴

Berdasarkan firman Allah SWT diatas maka diketahui bahwasanya seorang pemimpin/kepala madrasah itu harus memberikan pengarahan, dan senantiasa berpegang teguh kepada agama dan Al-qur'an sebagai pedomanya.

Jadi kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yg kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seseorang yg di beri tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

⁴ PT Cordoba Internasional Indonesia, *Al-Qur'an Cordoba*, Bandung:2012, Hlm, 417

Menurut Mulyasa⁵ kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengimplementasikan ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Dari beberapa pendapat di atas tentang pengertian dan hakikat Kepemimpinan maka dapat diketahui bahwa pengertian dan hakikat kepemimpinan adalah kegiatan yang meliputi memengaruhi, menggerakkan dan memotivasi orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengingat pembahasan mengenai kepemimpinan sangatlah luas, maka pada pembahasan kali ini akan di batasi seputar Memotivasi dan memberi informasi, mengelola konflik dan membangun tim, Berkonsultasi, Mendelegasikan, Memberi imbalan ,Mengembangkan dan membimbing di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara.

Adapaun pembahasan yang spesifikasi ini bertujuan supaya dalam pembahasan peran kepemimpinan kepala Madrasah lebih mudah untuk dipahami dan juga bisa lebih mudah di aplikasikan.

⁵. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011. Hlm 30.

Tabel 1
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah
MTs 2 Kotabumi Lampung Utara
 (Data Observasi)

No	Peran Kepala Madrasah	Data Prasurvey	
		Terlaksanakan	Kurang terlaksanakan
1.	Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mengelola konflik dan membangun tim		√
2.	Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Memotivasi dan memberi informasi	√	
3	Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Berkonsultasi	√	
4.	Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mendelegasikan	√	
5.	Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Memberi Imbalan		√
6.	Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mengembangkan dan Membimbing	√	

Sumber :Observasi Staf dan Guru di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara, 23 Mei

2018

Berdasarkan penjabaran di atas, maka tergambar bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah Di Mts N 2 Kotabumi Lampung Utara sudah berjalan dengan baik meskipun ada beberapa peran yang belum berjalan dengan optimal.

Dari data diatas yg dijabarkan penulis, sebagaimana telah di paparkan di atas, tentu saja memerlukan pemaparan dan penjelasan lebih lanjut mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Mts N 2 Kotabumi Lampung Utara, maka penulis meneliti hal tersebut sehingga memperoleh gambaran yang jelas

A. Fokus

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat kita indentifikasikan Fokus masalah dalam penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara

B. Sub Fokus

Sehubungan dengan penilelitan ini hanya terfokus pada peran kepemimpinan maka penulis akan membahas tentang peran kepemimpinan kepala Madrasah. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah tentang

1. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mengelola konflik dan membangun tim
2. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Memotivasi dan memberi informasi
3. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Berkonsultasi
4. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mendelegasikan
5. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Memberi Memberi Imbalan
6. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mengembangkan dan Membimbing

C. Rumusan Masalah

Suatu masalah biasanya timbul dikarenakan adanya kesenjangan antara teori dan konsep-konsep dengan kenyataan dilapangan penelitian. Masalah dalam penelitian ini merupakan suatu langkah pertama dari penelitian dan masalah adalah segala bentuk persoalan yang perlu dicari penyelesaiannya, atau kesulitan yang menggerakan manusia untuk memecahkannya

Menurut sugiyono bahwa, “ Masalah diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-banar terjadi”⁶

Masalah dalam penelitian kualitatif adalah masalah yang dibawa oleh peneliti masih remang-remang, bahkan gelap, kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara, dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut "Bagaimana peran kepemimpinan kepala Madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara?

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, cet 15, Hlm. 32

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Ingin mengetahui Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs
2 Kotabumi Lampung Utara

b. Kegunaan Penelitian

Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kepala Madrasah dalam memimpin suatu lembaga pendidikan agar memiliki kualitas pendidikan yang lebih baik, dan kepala Madrasah pun lebih mempunyai kompetensi dalam hal memimpin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Untuk kemajuan Madrasah Khususnya di MTs 2 Kotabumi Lampung Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan dari konsep kepemimpinan secara umum, Nawawi mengatakan bahwa kepemimpinan kependidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk mewujudkan tugas tersebut lanjut Nawawi, setiap pemimpin pendidikan harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaannya secara ikhlas¹.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi. Memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara

¹ Marno, Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Refika Aditama, Bandung, 2008, Hlm 33

hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.²

Kepemimpinan ialah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Terdapat tiga implikasi penting dari batasan kepemimpinan ini, yaitu:

Pertama, kepemimpinan melibatkan orang lain bawahan atau pengikut. *Kedua*, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. *Ketiga*, di samping secara sah mampu memberikan bawahan atau pengikutnya perintah atau pengarahan, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan.³

Berikut ini beberapa pengertian yang dapat diberikan oleh para ahli guna memperjelas apa yang dimaksud dengan kepemimpinan

² Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, Hlm. 2

³ Tholib Kasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Studia Press, Jakarta, 2003, Hlm. 135-136

Mayjen (Purn) Soedarsono Mertoprawiro dalam bukunya “*Kepemimpinan*” menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu, suatu seni (seni pergaulan) suatu profesi seseorang.⁴

James A.F Stoner / Charles Wankell dalam bukunya *Manajemen* Jilid 2 yang dimaksud kepemimpinan adalah subyek penting bagi manajer karena peran penting yang dimainkan pemimpin untuk efektivitas kelompok dan organisasi.⁵

Menurut John Piffner “*Leadership in the art of coor-dinating and motovatong individuals and grouppto achivead to desert end*” artinya kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁶

Menurut Abdulsyani dalam bukunya “*Manajemen Organisasi*” kepemimpinan adalah suatu proses pemberian pengaruh dan pengarahan dari seorang pemimpin terhadap orang lain (atau sekelompok orang) untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dan sesuai dengan kehendaknya.⁷

Winardi dalam bukunya “*Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*” menyatakan bahwa, Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat

⁴ *Ibid*, Hlm, 136

⁵ *Ibid*, Hlm, 136

⁶ *Ibid*, Hlm, 136

⁷ *Ibid*, Hlm, 136

pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari pada macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor-faktor ekstern⁸

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.⁹

Dari beberapa pendapat di atas tentang pengertian dan hakikat Kepemimpinan maka dapat diketahui bahwa pengertian dan hakikat kepemimpinan adalah kegiatan yang meliputi memengaruhi, menggerakkan dan memotivasi orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi, kepemimpinan menurut penulis adalah proses mempengaruhi orang lain yang ada di dalam suatu organisasi dan sebelumnya telah di bentuk, yang saling bekerja sama serta berinteraksi guna tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

⁸ *Ibid*, Hlm, 136

⁹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, Hlm, 88

B. Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin hendaknya sesuai dengan keadaan bawahannya, karena seorang pemimpin tidak harus mempertahankan tipe atau gaya secara konsisten dalam semua aktivitasnya, tetapi seorang pemimpin bersifat *se-Fleksibel* mungkin dalam menentukan tipe atau gaya kepemimpinannya.

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin yaitu:

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya "*Filsafat Administrasi*" mengemukakan bahwa ada lima tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan yang otokratis
2. Kepemimpinan yang militeristik
3. Kepemimpinan yang paternalistik
4. Kepemimpinan yang kharismatis dan
5. Kepemimpinan yang demokratis.¹⁰

Menurut Soekarso dkk Dalam teori kepemimpinan dapat dibedakan tipe-tipe kepemimpinan, yang dalam prakteknya mungkin dijalankan secara resmi dan mungkin pula diwujudkan secara bersama-sama sehingga berbentuk kombinasi.

¹⁰ Tholib Kasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Studia Press, Jakarta, Hlm. 144-146

Sedikitnya terdapat enam tipologi kepemimpinan yang dikenal dewasa ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter
2. Tipe Demokratis
3. Tipe Liberal
4. Tipe Populasi
5. Tipe Karismatik
6. Tipe Kooperatif¹¹

Dengan demikian terdapat banyak macam-macam tipe atau gaya kepemimpinan, untuk itu penulis hanya membahas Menurut Ngalim Purwanto dalam bukunya *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* bahwa Tipe Kepemimpinan di bagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Tipe Otokratis
2. Tipe Demokratis
3. Tipe Laissezfaire

1) Kepemimpinan Otokratis

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya.¹²

Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki rapat-rapat musyawarah. Berkumpul atau rapat hanyalah berarti untuk menyampaikan instruksi-instruksi.¹³

¹¹ Sukarso dkk, *Teori Kepemimpinan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2010, Hlm. 16

¹² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, Hlm, 48

¹³ *Ibid*, Hlm, 48

Menurut George R. Terry kepemimpinan ini dasar keyakinan adalah bahwa kepemimpinan dimiliki oleh pemimpin karena ia memiliki wewenang tersebut.¹⁴ Ia memiliki wewenang karena menjadi pemimpin ia mengetahui dan akan memutuskan hal-hal yang perlu dilaksanakan.

Jadi, kalau di simpulkan, maka seorang pemimpin yang otokratis mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

- a) Seolah-olah suatu organisasi yang dipimpinya adalah miliknya sendiri
- b) Tujuan organisasi diidentifikasi dengan tujuan pribadi
- c) Para anggota atau karyawannya dianggap sebagai alat semata untuk mencapai tujuan
- d) Biasanya sulit untuk menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahannya
- e) Dalam proses pergerakan terhadap para bawahannya sering melakukan pemaksaan
- f) Setiap aktivitas hampir seluruhnya tergantung pada kekuasaan formalnya.¹⁵

Dengan demikian, kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin yang memiliki kewenangan penuh dalam sebuah pengambilan keputusan pada sebuah organisasi.

¹⁴ Tholib Kasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Studia Press, Jakarta, Hlm, 144

¹⁵ *Ibid*, Hlm, 144

2) Tipe Laissez faire

Tipe laissez faire ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota/bawahan. Dengan kata lain, tipe ini memberdayakan individu atau kelompok untuk menjalankan tugas atau kemauan mereka, tanpa keterlibatan dari pemimpin secara langsung.¹⁶

Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya.¹⁷

Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya.

Dengan demikian, kepemimpinan yang bertipe Laissez faire ini adalah tipe pemimpin yang masa bodoh dengan kegiatan-kegiatan yang ada di dalam organisasi yang di pimpinya, dan tidak peduli dengan masalah yang dihadapi oleh bawahannya sendiri.

¹⁶ M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Holistica, Lombok, 2012, Hlm. 116

¹⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, Hlm, 48

3) Tipe Demokratis

Tipe Kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi.¹⁸ Tipe demokratik berlandaskan pada pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin.¹⁹

Pemimpin yang demokratis mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dan bertanggung jawab.

Pemimpin yang demokratis selalu dapat memupuk rasa kekeluargaan dan kesatuan. Ia senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu juga member kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.²⁰

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang demoktiklah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

¹⁸ Veitzhal Rivai, Dedy Mulyadi , *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, Hlm 37

¹⁹ M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Holistica, Lombok, 2012, Hlm. 116

²⁰ M. Ngalim Purwanto, *Op Cit*, Hlm, 50

1. Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia didunia.
2. Selalu berusaha menyingkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan dari para bawahan.
3. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan.
4. Selalu mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan.
5. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki
6. Agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain
7. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya
8. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.²¹

Dengan demikian, tipe kepemimpinan demokratis lah yang paling cocok untuk diterapkan di sebuah organisasi. Karena tipe kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah.

²¹ Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*, Prospect, Bandung, 2009, Hlm 58

C. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Soedarsono sifat Kepemimpinan merupakan kualitas pribadi yang sangat berharga²²

Keth Davis memperinci syarat-syarat utama dari kepemimpinannya yang efektif, yang terdiri dari empat bagian penting yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi yaitu:

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- d. Sikap-sikap hubungan manusiawi.²³

Sedangkan Edwin Ghiselli, menyebutkan adanya beberapa syarat daripada kepemimpinan yang efektif, yaitu:

- a. *Kemampuan pengawasan dalam kedudukan* atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain (para bawahan)
- b. *Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan*, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
- c. *Kecerdasan*, mencakup kebijaksanaan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

²² Tholib Kasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Studia Press, Jakarta, Hlm, 137

²³ *Ibid*, Hlm, 138

- d. *Ketegasan* (decisiviness), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e. *Kepercayaan diri*, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah.
- f. *Inisiatif*, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian aktivitas dan menentukan cara-cara baru atau inovasi.²⁴

Dengan demikian, untuk menjadi seorang pemimpin yang baik dan profesional seorang pemimpin harus mempunyai syarat-syarat yang mutlak dimiliki oleh pemimpin. Yaitu salah satunya adalah memiliki kecerdasan intelektual dan mempunyai sikap yang baik.



D. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam konteks pendidikan, kepala Madrasah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah Madrasah/madrasah. Kepala Madrasah merupakan pemimpin komunitas Madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut kedepan. Oleh karena itu, kepala Madrasah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas tentang hendak di bawa kemana Madrasah atau madrasah yang dipimpinnya.²⁵

²⁴ *Ibid*, Hlm 137

²⁵ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, Hlm. 3-

Kepala Madrasah harus mampu berperan sebagai figur mediator, bagi perkembangan masyarakat. Dengan demikian pekerjaan kepala Madrasah semakin hari semakin meningkat, dan akan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan

Kepala madrasah juga harus memiliki pengetahuan dan kecakapan tinggi yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya dalam madrasah tersebut. Dengan demikian, dia dapat menjalankan perannya sebagai pimpinan organisasi yang baik. Kepala madrasah juga harus memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tugas tugas yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Peran kepemimpinan dapat diartikan “sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin”. diinginkan yang berjalan dengan perilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Rivai²⁶

Kepemimpinan Kepala Madrasah Madrasah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan di Madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala Madrasah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bias menjalankan fungsinya secara

26 Vivi Rusmanti “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan” (On-Line), Tersedia di: [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20\(05-21-13-09-44-54\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20(05-21-13-09-44-54).pdf) (18 agustus 2018)

optimal, kepala Madrasah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Wahjosumidjo mengartikan bahwa: “Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.” Berkaitan dengan kepemimpinan kepala Madrasah Rusyan kepemimpinan kepala Madrasah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala Madrasah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala Madrasah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala Madrasah dalam arti sampai sejauh mana kepala Madrasah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala Madrasah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga disiplin, produktivitas kerja dan kinerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.”²⁷

²⁷ Vivi Rusmanti “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan” (On-Line), Tersedia di: [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20\(05-21-13-09-44-54\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20(05-21-13-09-44-54).pdf) (18 agustus 2018)

E. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik dan membangun tim (*Managing Conflict and team building*)

Konflik akan terjadi di Madrasah sejalan dengan meningkatnya kompleksitas kehidupan dan tuntutan pekerjaan, sehingga kepala Madrasah harus mampu mengendalikannya, karena dapat menurunkan prestasi dan kineja.

Konflik yang dapat dikelola dengan baik dapat di gunakan untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang di kehendaki . pendekatan penanganan konflik perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan keuntungan berbagai hal, seperti sifat anggota yang di hadapi, situasi dan kondisi secara keseluruhan. Dalam hal ini perlu di pertimbangkan bagaimana dampak konflik individu, baik yang terkait maupun tidak terkait dengan organisasi. Demikian halnya waktu tersedia untuk mengelola konflik tersebut dan derajat kekuatan yang dimiliki secara keseluruhan.

Pengendalian konflik di Madrasah yang paling baik adalah memahami penyebab dan berusaha menghilangkannya. Misalnya, memindahkan tenaga kependidikan nonguru untuk penyegaran, dan mengatasi kejenuhan dalam melakukan pekerjaanya. Di samping itu , dapat juga dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja baru yang kondusif, aman, nyaman, dan menyenangkan.²⁸

²⁸ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah* , Bumi Aksara, Jakarta, 2015, Hlm 266.

Memudahkan pemecahan konflik yang konstruktif, dan mendorong kooperasi, kerja sama tim, dan identifikasi dengan unit kerja.²⁹

F. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Memotivasi dan memberi informasi (*motivating and information*)

seorang pimpinan pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang dalam lembaga untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang dan jasa yang di hasilkan . tentu semua itu dilakukan melalui proses uji coba dan evaluasi secara ketat sebelum diadopsi secara luas dalam organisasi. Sebaliknya, seorang pimpinan tidak sepatutnya mempertahankan kebiasaan-kebiasaan kerja lama yang sudah terbukti tidak menghasilkan mutu seperti yang diharapkan oleh lembaga maupun oleh para pelangganya.³⁰

Dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi dan logika untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerjasama, bantuan,

²⁹ Marno, Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Refika Aditama, Bandung, 2008, Hlm 42

³⁰ Dr. Mulyasa ,*Op.cit*,2015, Hlm 51

dukungan, atau sumber-sumber daya, menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai³¹. Pedoman perilaku kepemimpinan dalam menginformasikan:

1. Menentukan informasi apa yang dibutuhkan orang.
2. Memperbaiki akses langsung oleh lainnya terhadap informasi tehknis.
3. Menghindari informasi yang berlebihan dan tidak relevan.
4. Memilih bentuk informasi yang tidak cocok.
5. Menyoroti informasi penting untuk mendapatkan perhatian.
6. Senantiasa memberi informasi dalam situasi kritis
7. Memberitahukan kepada bawahan tentang kegiatan unit.
8. Mendistribusikan keputusan dan persetujuan yang dicapai dalam sebuah pertemuan.

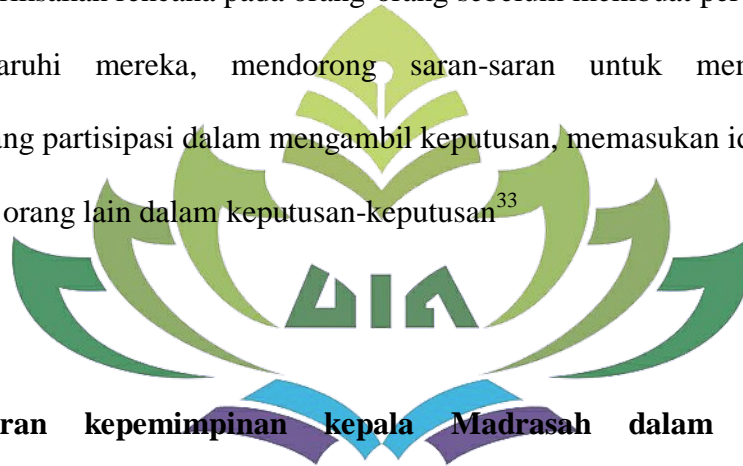
G. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Berkonsultasi (*consulting*)

Kepala Madrasah memiliki gambaran yang detil tentang semua perencanaan dan kegiatan di institusinya. Posisi ini memungkinkan kepala Madrasah untuk kontribusi yang berharga pada program program bimbingan dan konseling Madrasah dengan cara bertindak sebagai penasehat dan konsultan berkenaan dengan kebutuhan-kebutuhan Madrasah yang dapat dan perlu dilayani melalui program bimbingan dan konseling, kebijakan-kebijakan Madrasah yang mempengaruhi fungsi dan program bimbingan dan konseling, pemecahan masalah-masalah yang dalam implementasi program-program bimbingan, dan prosedur-prosedur atau orientasi bagi kemajuan dan pengembangan program. Masalah tentang kebutuhan konsultasi guru, karyawan atau orang tua/wali murid terhadap kepala Madrasah dapat berasal beberapa hal,

³¹ Marno, Triyono supriyatno, *loc.cit.*

seperti: masalah kesiswaan, masalah pembelajaran, masalah keringanan SPP. Kepala Madrasah selalu terbuka untuk selalu meluangkan waktu dalam mendengarkan keluhan-keluhan yang dirasakan bawahan. Hal ini merupakan salah satu bentuk perhatian kepala Madrasah kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa tidak sia-sia jika menyampaikan keluhan-keluhan mengenai masalah pekerjaan kepada kepala Madrasah³²

Memeriksa rencana pada orang-orang sebelum membuat perubahan yang akan mempengaruhi mereka, mendorong saran-saran untuk membuat kebaikan, mengundang partisipasi dalam mengambil keputusan, memasukan ide-ide serta saran-saran dari orang lain dalam keputusan-keputusan³³



H. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mendelegasikan (delegating)

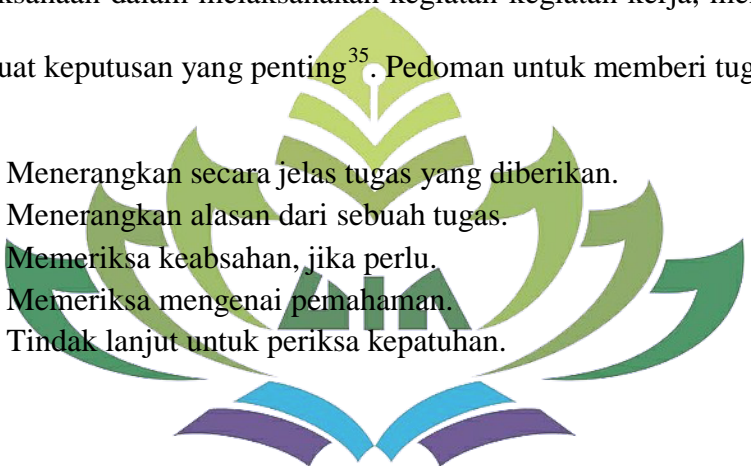
Seorang kepala Madrasah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, tetapi hanya melakukannya dalam hal-hal yang akan lebih baik kalau dia yang memutuskannya. Sisanya diserahkan wewenangnya kepada kelompok-kelompok yang

³² Yuli Triana dan St. Aisyah "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sma Banjarmasin" (On-Line), Tersedia di:
<https://www.bing.com/search?q=jurnal%20peran%20kepala%20Madrasah%20berkonsultasi%20sma%20banjarmasin&qsn=&form=QBRE&sp=1&pq=jurnal%20peran%20kepala%20Madrasah%20berkonsultasi%20sma%20banjarmasin&sc=0-57&sk=&cvid=D96A8F9B720549DB8D449AA18908F95A>

³³ Marno, Triyono supriyatno, *loc cit.*

ada dibawah pengawasanya. Hal ini dilakukan terutama untuk hal-hal yang menyangkut cara melaksanakan pekerjaan secara teknis. Orang-orang yang ada dalam kelompok-kelompok kerja yang sudah mendapatkan pelatihan dan sehari-hari melakukan pekerjaan itulah yang lebih tahu bagaimana melakukan pekerjaan dan karenanya menjadi lebih kompeten untuk membuat keputusan kepala Madrasah³⁴.

Mengijinkan para bawahan untuk mempunyai tanggung jawab yang substansial dan kebijaksanaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, menangani masalah dan membuat keputusan yang penting³⁵. Pedoman untuk memberi tugas:

- 
1. Menerangkan secara jelas tugas yang diberikan.
 2. Menerangkan alasan dari sebuah tugas.
 3. Memeriksa keabsahan, jika perlu.
 4. Memeriksa mengenai pemahaman.
 5. Tindak lanjut untuk periksa kepatuhan.

I. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam memberi Imbalan (Rewarding)

Imbalan/ penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang

³⁴ Dr. Mulyasa, *Op.cit*, 2015, Hlm 50

³⁵ Marno, Triyono supriyatno, *loc.cit*.

untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative³⁶.

Memberi atau merekomendasikan imbalan-imbalan yang nyata seperti penambahan gaji atau promosi bagi yang kinerja yang efektif keberhasilan yang signifikan dan kompetensi yang terlihat³⁷.

J. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan dan membimbing (*developing and mentoring*)

Keberhasilan pendidikan di Madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala Madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga Madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga Madrasah, termasuk pengembangan guru dan staf. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga Madrasah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala Madrasah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang

³⁶ Mulyasa. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011. Hlm 51

³⁷ Marno, Triyono supriyatno, *loc.cit.*

optimal, namun tetap dalam kondisi menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personia yang harus dilaksanakan kepala Madrasah adalah, menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi guru dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan, membantu guru dan staf mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan³⁸ perkembangan karier dan guru dan staf, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi Madrasah.

Memberi pelatihan dan nasihat karier yang membantu, dan melakukan hal-hal yang membantu perolehan ketrampilan seseorang, pengembangan professional, dan kemajuan karier.³⁹



³⁸ Dr. Mulyasa, *Op.cit*, 2015, Hlm 63

³⁹ Marno, Triyono supriyatno, *loc.cit*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, dimana penelitian ini dilakukan dalam lokasi MTs 2 Kotabumi Lampung Utara. penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs 2 Kotabumi Lampung Utara

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*Independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.¹ Atau bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi di lapangan dengan apa adanya.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung: cet, 15, 2007, Hlm. 11

B. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.² Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

a. Sumber data primer.

yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru dan pegawai di MTs N 2 Kotabumi Lampung utara

b. Sumber data skunder.

yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan wawancara merupakan sumber data sekunder.

² Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Rajawali, Jakarta :1987 , Hlm 93

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut

a. Metode Interview (wawancara)

Wawancara adalah proses Tanya Jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.³ Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu *pewawancara* (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang *diwawancarai* (interviewee)⁴

Menurut S. Nasution, Wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.⁵ Sedangkan menurut Imam Suprayogo dan Tabroni, wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu.

1. Jenis Wawancara

a) Wawancara Bebas

Wawancara bebas adalah proses wawancara di mana interviewer tidak secara sengaja mengarahkan Tanya-jawab pada pokok-pokok persoalan dari focus penelitian dan interviewer (orang yang diwawancarai).

³ Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, cet.8, 2007, Hlm. 83

⁴ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, Hlm.135

⁵ S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta, cet.3, 2000, Hlm.

b) Wawancara Terpimpin

Wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

c) Wawancara Bebas Terpimpin

Adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.

d) Wawancara Perorangan

Wawancara perorangan yaitu apabila proses tanya-jawab tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai.

e) Wawancara Kelompok

Wawancara kelompok apabila proses interview itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.

Dengan demikian metode interview merupakan alat pengumpul data melalui tanya jawab secara berhadap-hadapan untuk berkonsultasi tentang suatu masalah atau informasi.

Interview yang penulis gunakan adalah jenis interview bebas terpimpin, yang dimaksud: Penulis mempersiapkan kerangka pertanyaan sebelum interview dilaksanakan.

Penulis memberikan kebebasan kepada responden dalam hal menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya. Metode ini penulis gunakan sebagai metode pokok yang penulis tujukan kepala Madrasah ,Staff Tu dan Guru yang ada di MTs 2 Kotabumi Lampung Utara. Untuk memperoleh data tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs 2 Kotabumi Lampung Utara

b. Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan, bahwa Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun, dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁶

Sedangkan menurut Sutrisno Hadi Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti⁷ Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif, bentuk observasi yang penulis terapkan adalah Observasi Non-Partisipan dimana peneliti tidak mengambil tindakan Pro-aktif dalam pengamatan saat riset berlangsung.

Dengan metode ini, penulis berharap agar mudah untuk memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu objek yang

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, Hlm. 203

⁷ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta, Ed. II, 1989 Hlm.151

diteliti, sebagai pendukung penelitian ini, data yang penulis observasi adalah lingkungan Madrasah

a. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁸

Metode dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik, adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya Madrasah, keadaan Siswa, visi dan misi, struktur Organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti-bukti tertulis ,cetak, gambar, dan sebagainya.

⁸ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, Ed. Revisi IV, cet 11 , 1998 Hlm. 149

D. Keabsahan data

Pengecekan keabsahan data diperlukan dalam penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data (*triangulasi*) yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁹ Triangulasi pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai peran Kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kotabumi Lampung Utara

Dezin dalam Moeloeng, macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

Pada penelitian ini, dari empat macam tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah dalam mencapai kepercayaan itu adalah

⁹ Sugiyono, *Op.Cit*, Hlm. 337

E. Analisis Data

Analisis merupakan suatu proses penemuan pertanyaan.¹⁰

Dalam pengelolaan data yang diolah ada hal-hal yang tercantum dan terekam dalam catatan-catatan lapangan hasil wawancara atau pengamatan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, data yang dihasilkan berupa kata-kata, kalimat, gambar atau symbol. dalam mengolah data ada empat tahap yang harus dilalui, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Dalam proses Reduksi Data ini, peneliti dapat melakukan pilihan-pilihan terhadap data yang hendak dikode, mana yang dibuang, mana yang merupakan ringkasan, cerita-cerita apa yang sedang berkembang. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dengan diverifikasi.

2. Penyajian Data

Setelah data Reduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang

¹⁰ Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 165

memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke-dalam kesatuan bentuk (*gestalt*) yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami.

3. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Kegiatan analisis berikutnya yang paling penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang pengenalisis kualitatif mulai mencari arti, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

Penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan kesimpulan juga diverifikasi selama kegiatan berlangsung.

Setelah data diolah, maka langkah selanjutnya adalah dianalisis dengan menggunakan metode Berfikir Induktif yaitu fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit kemudian fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang konkrit itu ditarik generalisasinya yang mempunyai sifat umum.

Jadi dengan cara menganalisis, menggunakan metode Berfikir Induktif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang bersifat umum dan diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang objektif dan sesuai dengan maksud dari tujuan penelitian.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan keadaan dilapangan, lokasi MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara Dengan uraian ini nantinya diharapkan akan dapat gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas serta dapat mengetahui data yang akan diangkat. Penulis telah memperoleh data sesuai dengan yang diperlukan. Kemudian data tersebut akan dianalisa guna mendapat hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian itulah maka dapat dilaporkan hal-hal sebagai berikut.

1. Profile Madrasah

a) Identitas Madrasah

1. Nama Madrasah : MTs Negeri 2 Lampung Utara
2. Alamat : Jl. Ahmad Akuan No. 336 Kel. Rejosari
3. Kecamatan : Kotabumi
4. Kabupaten : Lampung Utara
5. Kode Pos : 34514
6. Nama Kepala Madrasah : SUPRIYONO, S.Pd, M.Pd
7. Nama Ketua Komite : Drs. Hi. RADEN MASKHUR

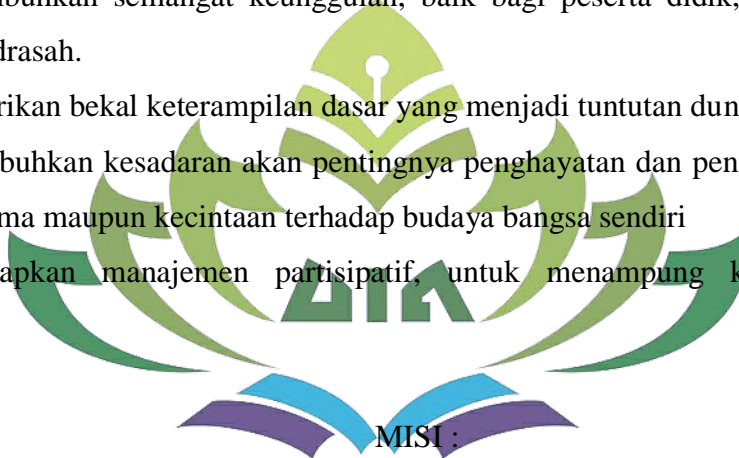
b) Data Madrasah

1. Tahun Berdiri : 1978
2. Tahun Operasional : 1978
3. N S M : 121118030002
4. Status Tanah
 - a. Luas Tanah : 4.058 M²
 - b. Luas Bangunan : 1.198 M²

2. Visi dan Misi MTs Negeri 2 Kotabumi Lampung Utara

VISI: MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara “terwujudnya Madrasah yang unggul berdasarkan akhlakul karimah” yaitu :

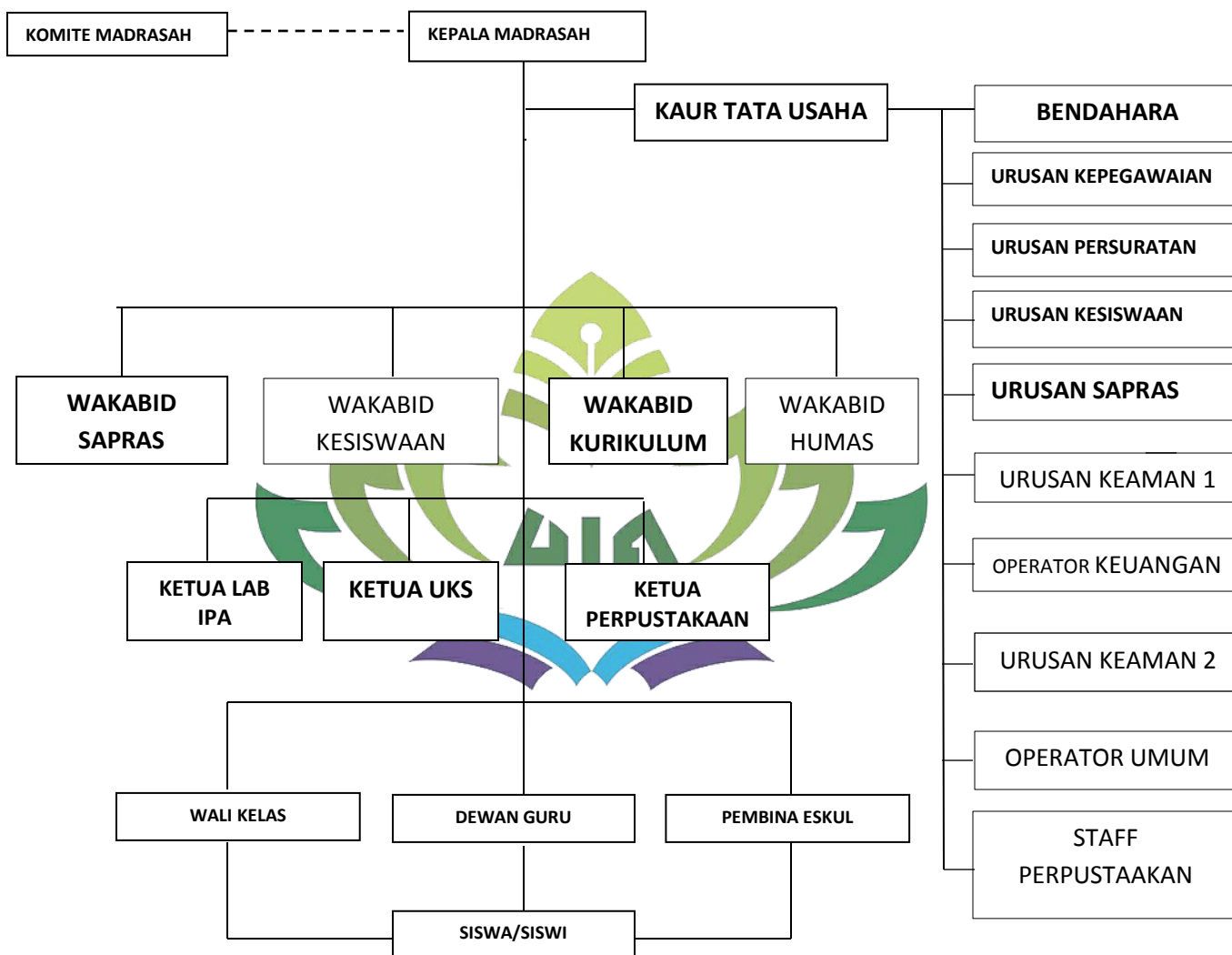
1. Mencetak kader-kader bangsa yang berdisiplin tinggi, berakhlak mulia, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Mengembangkan bakat siswa baik secara akademis maupun non akademis.
3. Menumbuhkan semangat keunggulan, baik bagi peserta didik, maupun seluruh warga madrasah.
4. Memberikan bekal keterampilan dasar yang menjadi tuntutan dunia secara global
5. Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama maupun kecintaan terhadap budaya bangsa sendiri
6. Menerapkan manajemen partisipatif, untuk menampung kreativitas warga Madrasah.



- MISI :
1. Meningkatkan mutu professional guru dan karyawan
 2. Meningkatkan disiplin guru, karyawan dan peserta didik
 3. Meningkatkan situasi belajar mengajar yang kondusif
 4. Melengkapi/memenuhi serta mencukupi sarana atau prasarana
 5. Mengoptimalkan, pemanfaatan data hasil evaluasi
 6. Meningkatkan daya serap belajar untuk peserta didik
 7. Meningkatkan perolehehan STK berdasarkan kenaikan rata-rata pertahun
 8. Meningkatkan dan mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler
 9. Meningkatkan kerja sama dengan masyarakat serta instansi terkait dalam pendidikan
 10. Meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi MTs Negeri 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara adalah:



4. Keadaan Guru

Guru merupakan sosok yang penting dalam dunia pendidikan, karena atas jasanya siswa mengetahui segala ilmu pengetahuan. Guru sebagai pendidik sekaligus pengajar tidak hanya mempunyai ilmu pengetahuan tetapi juga keterampilan. Karena guru yang berpendidikan tinggi dan juga mempunyai keterampilan memadai sangat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar.

Oleh karena itu secara langsung maupun tidak langsung guru mempengaruhi keberhasilan siswa secara individu, menambah pengetahuan yang lebih luas untuk masa depannya dikemudian hari. Kepribadian guru yang utuh sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

Berbicara kompetensi guru setia Madrasah atau madrasah sangat dibutuhkan guru yang berkompentensi pedagogik/ ilmu pengetahuan namun guru harus juga memiliki kepribadian yang baik, mempunyai nilai sosial yang tinggi tapi juga profesional dalam tugas.

Untuk mendapatkan guru yang mempunyai kompetensi diatas guru harus memanage dengan baik, dengan perencanaan, pengaktifitasan, pengorganisasian, serta pengawasan. Perencanaan guru tersebut menyangkut proses seleksi, penerimaan, penempatan jabatan sampai rotasi jabatan. Kegiatan pengaktifitasan tersebut mengelola guru dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan pengorganisasian melibatkan dalam organisasi Madrasah apakah menduduki jabatan tertentu dan lain

sebagainya, sedangkan pengawasan yang didalamnya mencakup penilaian terhadap guru dalam menjalankan tugasnya.

Kegiatan ini harus dilakukan agar Madrasah/madrasah mendapatkan guru-guru yang kompeten dalam bidangnya dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya guru tersebut, minimal guru madrasah harus berpendidikan diploma empat atau sarjana SI. Secara umum guru-guru di MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara berpendidikan strata 1 (SI) dan sebagian berpendidikan D3. Tetapi menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagian guru yang berpendidikan SMA Sedrajat dan D3 sedang menjalankan studinya ke sarjana (SI). Lebih jelas data tentang latar belakang pendidikan guru di dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Tenaga Pengajar MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara 2017-2018

NO	Nama	Status	Golongan
1	Supriyono, S.Pd, M.Pd	PNS	IV.a
2	Budi Sumbodo, S.Ip	PNS	IV.a
3	Dedi Supriyanto, S.Pd	PNS	IV.a
4	Bahrudin, S.Pd	PNS	IV.a
5	Eso Sutarso, S.Pd	PNS	IV.a
6	Suryawati Yusuf, S.Pd	PNS	IV.a
7	Baiti, S.Ag	PNS	IV.a
8	Dra. Farinsmah	PNS	IV.a
9	Drs. Ariyanson	PNS	IV.a
10	Ahmad zazili, S.Pd, M.Pd.I	PNS	III.d
11	Zur'ah , S.Pd.	PNS	III.d
12	David Nurahman, S.Pd	PNS	III.d
13	Siti Mardiyah, S.Pd	PNS	III.c
14	Syamsul rizal, A.Md	PNS	III.c

15	Ristia Harti, A.Md	PNS	III.c
16	Fivy Ristiani, S.Pd	PNS	III.c
17	Rohidah, S.Pd	PNS	III.c
18	Akuwan,S.Pd, M.Pd.I	PNS	III.c
19	Setijawati, S.Pd	PNS	III.c
20	Yuliantina, S.Pd	PNS	III.c
21	Eko Susilowati, S.Pd	PNS	III.c
22	Mulyana, S.Pd	PNS	III.c
23	Dedi Supriyanto, S.Pd	PNS	III.c
24	Husnaini, S.Pd.I	PNS	III.c
25	Hasanudin, S.Pd.I	PNS	III.c
26	Hasraddin	PNS	III.b
27	Mujiono, S.Pd.I	PNS	III.b
28	Mahyudin, S.Pd	PNS	III.b
29	Fatimah, S.Pd.I	PNS	III.b
30	Sarippudin, S.Pd.I	PNS	III.a
31	Saleh, S.Ag	PNS	III.a
32	Ani Agustina, S.Ag	PNS	III.a
33	Suaidah	PNS	III.a
34	Abdul Basid, S.Pd.I, M.Pd.I	PNS	III.a
35	Asri Yuniarti	PNS	II.c
36	Nova Lukman Utomo	PNS	II.c
37	Idrus	PNS	II.b
38	Sri Gusti, A.Ma	GTT	
39	Nugroho, A.Md	GTT	
40	Ferlina,S.pd	GTT	
41	Syafroni	GTT	
42	Erga Metrianda, A.Md	GTT	
43	Dessy Astriyanti, S.Pd	GTT	
44	Qomar	GTT	

Sumber: Dokumentasi MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara T.A 2017-2018

5. Keadaan Siswa

Setiap tahunnya Madrasah menerima siswa baru empat sampai enam kelas, dengan jumlah maksimal 30 anak perkelas, dengan perincian jumlah kelas VII 187 siswa, jumlah kelas VIII 136 siswa dan kelas IX adalah 172 siswa.

Seperti Madrasah-Madrasah pada umumnya, setiap Madrasah siswa yang akan memasuki Madrasah terlebih dahulu diseleksi oleh panitia penerima siswa baru. Bentuk seleksi berupa seleksi administrasi dan tes intelegensi berupa kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik.

Untuk lebih jelasnya gambaran keadaan siswa di MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara tahun ajaran 2017-2018 dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Jumlah Siswa MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara Tahun Ajaran 2017-2018

NO	Kelas	Rombel	Peserta Didik		
			Lk	Pr	Jumlah
1	VII	6	95	92	187
2	VIII	4	68	68	136
3	IX	6	83	89	172
Jumlah		16	247	247	495

Sumber: Dokumentasi Tata Usaha MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa setiap tahun terjadi kenaikan jumlah siswa yang cukup banyak di MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara, ini disebabkan minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di madrasah cukup tinggi.

6. Sarana Prasarana

Untuk menyelenggarakan pendidikan di MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara maka yayasan telah membangun gedung sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan perkantoran serta sarana olahraga, dan hingga kini MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara terus berupaya untuk melengkapi kebutuhan gedung

sebagai tempat pendidikan sarana belajar yang dimiliki oleh MTs N 2 Kotabumi Kab.

Lampung Utara adalah :

Tabel 4
Sarana dan Prasarana di MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara

No	Jenis Bangunan	Jumlah Ruang/ Bangunan	Panjang/ Luas (M/M ²)	Keadaan Ruang/Bangunan					
				Baik		Rusak Ringan		Rusak Berat	
				Jmlh	M ²	Jmlh	M ²	Jmlh	M ²
1.	Ruang Kelas	15	675 M ²	6	168	3	168	6	336
2.	Ruang Kep. Madrasah	1	12 M ²	1	9	-	-	-	-
3.	Ruang Guru	1	56 M ²	1	56	-	-	-	-
4.	Ruang Tata Usaha	1	36 M ²	1	36	-	-	-	-
5.	Laboratirium IPA	1	56 M ²	-	-	1	56	-	-
6.	Laboratirium Komputer	-	-	-	-	-	-	-	-

7.	Laboratirium Bahasa	-	-	-	-	-	-	-	-
8.	Perpustakaan	1	150 M ²	-	-	1	150	-	-
9.	Ruang Keterampilan	-	-	-	-	-	-	-	-
10.	Ruang Kesenian	-	-	-	-	-	-	-	-
11.	Ruang BK	-	-	-	-	-	-	-	-
12.	Ruang UKS	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	Koperasi	-	-	-	-	-	-	-	-
14.	Ruang Aula	-	-	-	-	-	-	-	-
15.	Masjid/Mushalla	1	42 M ²	1	42	-	-	-	-
16.	Rumah Dinas	-	-	-	-	-	-	-	-

17.	Kantin	-	-	-	-	-	-	-	-
18.	WC. Guru	1	4,5 M ²	-	-	1	4,5	-	-
19.	WC. Siswa	3	10,5 M ²	-	-	-	-	3	10,5

Sumber: Dokumentasi Tata Usaha di MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara

Berdasarkan tabel diatas MTs N 2 Kotabumi Kab. Lampung Utara dalam hal sarana dan prasarana belum cukup memadai, sarana dan prasarana sangat mendukung kegiatan pembelajaran, untuk itu sarana dan prasarana harus terus ditingkatkan karena sarana prasarana yang memadai akan meningkatkan mutu pendidikan dan pengembangan madrasah.

B. Temuan Khusus Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs N 2 Lampung Utara

Peran kepemimpinan dapat diartikan “sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin”. diinginkan yang berjalan dengan perilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan

dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian dan hakikat Kepemimpinan maka dapat diketahui bahwa pengertian dan hakikat kepemimpinan adalah kegiatan yang meliputi memotivasi dan memberi informasi, mengelola konflik dan membangun tim, Berkonsultasi, Mendelegasikan, Memberi imbalan dan Mengembangkan dan membimbing

Dengan demikian dapat dideskripsikan peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara berdasarkan observasi dan wawancara dengan kepala madrasah, Kepala TU, dan guru.



1. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik dan membangun tim (*Managing Conflict and team building*)

Konflik akan terjadi di Madrasah sejalan dengan meningkatnya kompleksitas kehidupan dan tuntutan pekerjaan, sehingga kepala Madrasah harus mampu mengendalikannya, karena dapat menurunkan prestasi dan kineja

Pengendalian konflik di Madrasah yang paling baik adalah memahami penyebab dan berusaha menghilangkannya.. Di samping itu , dapat juga dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja baru yang kondusif, aman, nyaman, dan

menyenangkan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara saat diwawancara sebagai berikut:

“Di setiap Madrasah konflik itu pasti ada termasuk di MTs N 2 Lampung utara, dalam peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengelola konflik dan membangun tim yakni kepala Madrasah menjalankan peranya sebagai manajer atau pengelola Madrasah , jadi ketika menghadapi konflik maka kepala Madrasah bertindak ,Sebagai pemimpin, Sebagai pengayom, Menganalisis konflik, Memperivikasi atau mengkonfirmasi kejelasan konflik, Mencari solusi terbaik Selain mengelola konflik kepala Madrasah juga telah terstruktur dalam garis komando dan garis koordinasi dalam membangun tim. Karena setiap pegawai atau warga Madrasah telah di berikan tugas pokok dan fungsinya, jadi kepala Madrasah dalam membangun tim membagi sesuai tugas pokok dan fungsinya masing masing”¹

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Dedi Supriyanto, S.Pd. selaku waka kurikulum MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“iya benar, kepala madrasah dalam mengelola konflik dan membangun tim menjalankan peranya sebagai manajer atau pengelola Madrasah. Membutuhkan waktu yang lama menyelsaikan dan Pengendalian konflik di Madrasah yang paling baik dan memahami penyebabnya . Nah kendala itu dijadikan tantangan , ketika ada tantangan disitu ada peluang, selain itu terkadang masalah di madrasah dapat diketahui ketika ada konflik”²

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, selaku guru MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

¹ Supriyono, S.Pd, M.Pd, kepala madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 24 oktober 2018

² Dedi Supriyanto, S.Pd, waka kurikulum di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 November 2018

“Di MTs dalam mengelola konflik nya masih kurang, ketika ada permasalahan kurang maksimal dalam penyelesaiannya sehingga, ketika ada masalah membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya”³

Dari hasil wawancara dengan H. Budi Sumbodo, S.Ip. Kaur Tata Usaha beliau menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah kurang dalam manajemen konflik , beliau lebih berusaha menjaga agar tidak terjadi konflik. Dan dalam memberi informasi beliau selalu berkoordinasi dengan bawahan”⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indikator yang pertama yaitu mengelola konflik dan membangun tim telah diterapkan atau telah dijalankan walaupun belum maksimal secara efektif dan efisien menghadapi konflik dan kepala Madrasah dalam manajemen konflik bertindak ,Sebagai pemimpin, Sebagai pengayom, Menganalisis konflik, Memperivikasi atau mengkonfirmasi kejelasan konflik selanjutnya Mencari solusi terbaik walopon membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan konflik dan membuat madrasah menjadi kondusif. Kepala Madrasah lebih berusaha menjaga agar tidak terjadi konflik. Dan dalam memberi informasi beliau selalu berkoordinasi dengan bawahan

³ Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, guru di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

⁴ H. Budi, S.IP, kepala tu madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 31 oktober 2018

2. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Memotivasi dan memberi informasi (*motivating and information*)

Seorang pimpinan pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang dan jasa yang di hasilkan . hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara saat diwawancara sebagai berikut:

“kepala madrasah memiliki fungsi memberi motivasi kepada, pegawai madrasah, guru, pegawai tata usaha, dan siswa siswi madrasah dan itu adalah salah satu tugas yang harus dikerjakan kepala madrasah. Dan dalam memberikan informasi di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara dilakukan secara terstruktur mengikuti SOP menggunakan instruksi , himbauan yang bersifat koordinasi.”⁵

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Dedi Supriyanto, S.Pd. selaku waka kurikulum MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“ memang benar, kepala madrasah melakukan memotivasi tetapi tidak setiap hari dan Dalam memberikan informasi sering terjadi missskomunikasi sehingga kepala Madrasah selain memberikan instruksi dan himbauan secara langsung juga memberikanya dengan pemberitahuan secara surat menyurat, media social ataupun surat elektronik agar memperjelas dan mempermudah memberikan informasi.”⁶

⁵ Supriyono, S.Pd, M.Pd, kepala madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 24 oktober 2018

⁶ Dedi Supriyanto, S.Pd, waka kurikulum di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, selaku guru MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“Kepala Madrasah dalam pemberian informasi dan motivasi berjalan dengan baik, seperti pemberitahuan pelatihan dan training guna memotivasi guru agar lebih baik lagi dalam mengajar”⁷

Dari hasil wawancara dengan H. Budi Sumbodo, S.Ip. Kaur Tata Usaha beliau menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah memberi motivasi dan peluang kepada bawahan agar dalam proses kegiatan mengajar lebih kreatif dan menyenangkan, beliau juga menjadi contoh kepada bawahan. Dan dalam memberi informasi beliau bertindak cepat, jika informasinya yang bersifat terbuka dilakkan diskusi atau rapat dan jika sifatnya cepat melalui surat”⁸

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan Peran Memotivasi dan memberi informasi madrasah dengan cara secara terstruktur mengikuti SOP menggunakan instruksi , himbauan yang bersifat koordinasi, akan tetapi dalam memotivasi tidak setiap hari atau jarang dan Dalam memberikan informasi sering terjadi misskomunikasi sehingga kepala Madrasah selain memberikan instruksi dan himbauan secara langsung juga memberikanya

⁷ Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, guru di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

⁸ H. Budi, S.IP, kepala tu madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 31 oktober 2018

dengan pemberitahuan secara surat menyurat, media social ataupun surat elektronik agar memperjelas dan mempermudah memberikan informasi.

3. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Berkonsultasi (*consulting*)

Kepala Madrasah memiliki gambaran yang detil tentang semua perencanaan dan kegiatan di institusinya. Posisi ini memungkinkan kepala Madrasah untuk kontribusi yang berharga pada program program bimbingan dan konseling Madrasah dengan cara bertindak sebagai penasehat dan konsultan berkenaan dengan kebutuhan-kebutuhan Madrasah yang dapat dan perlu dilayani melalui program bimbingan dan konseling Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara saat diwawancara sebagai berikut:

“Peran kepala Madrasah sebagai konsultan di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara yaitu kepala Madrasah memberikan ruang khusus kepada seluruh warga Madrasah untuk berkonsultasi atau memberikan keluhan-keluhan dari para bawahan yang berupa saran atau kritik yang di sampaikan ke kepala Madrasah melalui media yang telah di sediakan yg sifatnya berjenjang seperti dari siswa siswi yg ingin memberikan kritik atau saran menyampaikan ke guru, lalu guru ke wakil kepala Madrasah, selanjutnya wakil kepala Madrasah menyampaikan ke kepala Madrasah. Akan tetapi tidak semua berkonsultasi secara birokrasi , adakalanya kepala Madrasah melakukan supervisi dan mengecek ke lapangan langsung untuk mendengarkan keluhan warga madrasah”⁹

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Dedi Supriyanto, S.Pd. selaku waka kurikulum MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

⁹ Supriyono, S.Pd, M.Pd, kepala madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 24 oktober 2018

“Memang benar kepala Madrasah menerima kritik dan saran dari siswa siswi yang ditunjukkan kepada kepala Madrasah, dan kepala Madrasah melakukan supervisi untuk meninjau ke lapangan dan kadang juga beliau memberikan saran dan juga kritik serta memberikan motivasi agar guru lebih semangat lagi dalam mengajar”¹⁰

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, selaku guru MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“Cukup baik, berjalan seperti biasanya, kepala Madrasah menerima kritik dan saran dari siswa siswi, guru dan staff yang ditunjukkan kepada kepala Madrasah, yaitu dengan cara rapat, atau jika personal di adakan pertemuan 4 mata, “¹¹

Dari hasil wawancara dengan H. Budi Sumbodo, S.Ip. Kaur Tata Usaha beliau menyatakan bahwa:

“kepala Madrasah saat ini fokus berkonsultasi, dan setiap ada masalah memanggil anggota sesuai dengan kebutuhan, dan jika masalah itu tertutup kepala madrasah melakukan konsultasi kepada waka dan kaetua tu”¹²

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala madrasah telah melakukan berkonsultasi dengan baik, sehingga Kepala Madrasah bertindak sebagai penasehat dan konsultan menerima keluhan saran dan kritik dari bawahan.

¹⁰ Dedi Supriyanto, S.Pd, waka kurikulum di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

¹¹ Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, guru di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

¹² H. Budi, S.IP, kepala tu madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 31 oktober 2018

4. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam Mendelegasikan (*delegating*)

Seorang kepala Madrasah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, tetapi hanya melakukannya dalam hal-hal yang akan lebih baik kalau dia yang memutuskannya. Sisanya diserahkan wewenangnya kepada kelompok-kelompok yang ada dibawah pengawasannya. hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara saat diwawancara sebagai berikut:

“pendelegasian wewenang di MTs N2 Kotabumi Lampung Utara sudah berjalan cukup baik kepala Madrasah memberikan wewenang kepada orang yang sesuai dengan bidang atau tugas pokok masing masing, pendelegasian wewenang Kepala Madrasah tidak ada pelatihan khusus tetapi secara kelembagaan ada, karena MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara di bawah naungan Kementerian Agama yang di sampaikan kepala Madrasah dan kepala Madrasah memberikan kepada guru atau pegawai yang sesuai dengan tugas pokoknya , biasanya pelatihan yang di berikan oleh Kementerian Agama berupa Workshop atau diklat sesuai tugas pokok masing masing”¹³

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Dedi Supriyanto, S.Pd. selaku waka kurikulum MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“memang benar biasanya kepala madrasah melakukan pendelegasian wewenang seperti ketika kepala Madrasah, tidak dapat menghadiri undangan rapat suatu acara ,kepala Madrasah melalui SOP mendisposisikan untuk menghadiri undangan kepada wakil kepala madrasah di bidang humas.”¹⁴

¹³ Supriyono, S.Pd, M.Pd, kepala madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 24 oktober 2018

¹⁴ Dedi Supriyanto, S.Pd, waka kurikulum di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, selaku guru MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“Pendelegasian wewenang di MTs berjalan dengan baik, kepala Madrasah menjalankannya sesuai dengan tugas pokoknya dengan kebutuhan yang di inginkan, di MTs tidak ada pelatihan dalm pendelegasian wewenang, jadi kepala Madrasah melihat potensi dan kemampuan seseorang tersebut bias menjalankan atau tidak sebelum di berikan pendelegasian wewenang”¹⁵

Dari hasil wawancara dengan H. Budi Sumbodo, S.Ip. Kaur Tata Usaha beliau menyatakan bahwa:

“kepala Madrasah dalam mendelegasikan wewenang , yang pertama kepala Madrasah mendelegasiakan sesua prosedur dan aturan yang berlaku. Yang kedua melalui pemberitahuan berupa via telpn atau surat kepada orang yang sesuai dengan tugas yang di delegasiakan”¹⁶

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pendelegasian wewenang dan memberikan wewenang kepada orang yang sesuai dengan bidang atau tugas pokok masing masing,

¹⁵ Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, guru di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

¹⁶ H. Budi, S.IP, kepala tu madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 31 oktober 2018

5. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam memberi Imbalan (*Rewarding*)

Imbalan/ penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara saat diwawancara sebagai berikut:

“kepala Madrasah dalam memberikan penghargaan di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara kepada bawahan atau warga Madrasah bisa berbentuk materi dan non materi Selain memberikan penghargaan kepada bawahan kepala Madrasah juga memberikan hukuman kepada orang yang melanggar disiplin peraturan di Madrasah,”¹⁷

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Dedi Supriyanto, S.Pd. selaku waka kurikulum MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“ada tapi kurang maksimal kepala Madrasah memberikan penghargaan kepada siswa yang mempunyai prestasi buat Madrasah , penghargaan materi tersebut berupa uang dan selain materi penghargaan juga di berikan berupa sertifikat atau piagam tetapi buat guru belum ada”¹⁸

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, selaku guru MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

¹⁷ Supriyono, S.Pd, M.Pd, kepala madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 24 oktober 2018

¹⁸ Dedi Supriyanto, S.Pd, waka kurikulum di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

“Ada tetapi belum menjadi kebudayaan di madrasah, kurang maksimal dalam memberikan penghargaan dan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahan sehingga.”¹⁹

Dari hasil wawancara dengan H. Budi Sumbodo, S.Ip. Kaur Tata Usaha beliau menyatakan bahwa:

“Ada tapi belum menyeluruh, hanya di berikan kepada siswa tetapi guru tidak diberikan sebagai Pembina eskul. Dan dalam memberikan hukuman kepala Madrasah masih ragu dan kurang tegas.”²⁰

Melihat hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah memberikan penghargaan, tetapi penghargaan ini sebatas formalitas belum menjadi kebudayaan dan penghargaan ini hanya di berikan kepada siswa dan guru Pembina tidak dapet penghargaan, Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, dan dalam pemberian hukuman kepala Madrasah kurang tegas dan masih ragu, saran saya Penggunaan penghargaan dan hukuman ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative

¹⁹ Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, guru di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

²⁰ H. Budi, S.IP, kepala tu madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 31 oktober 2018

6. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan dan membimbing (*developing and mentoring*)

Keberhasilan pendidikan di Madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala Madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga Madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga Madrasah, termasuk pengembangan guru dan staf. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga Madrasah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara saat diwawancara sebagai berikut:

“mengenai masalah membimbing kepala Madrasah memberikan nasihat dan telah memetakan masalah terutama sumber daya manusia, ada beberapa kendala seperti guru yang PNS belum mengambil gelar akademik Strata 1 (S1) dan kepala Madrasah memberikan bimbingan dan melakukan pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran. Selain itu kepala Madrasah memberi pelatihan tentang kurikulum 2013 revisi, karena banyak guru yang belum mengerti dan menjalankannya oleh sebab itu kepala Madrasah memberikan pelatihan kemudian permasalahan selanjutnya referensi buku yang digunakan untuk mengajar karena kurikulum berubah maka otomatis sumber referensi buku berubah. Dan kepala Madrasah memberi pelatihan tehnik modul pembelajaran yang intinya guru itu mengajar tidak berpatokan pada buku tapi pada kurikulum.”.²¹

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Dedi Supriyanto, S.Pd. selaku waka kurikulum MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

²¹ Supriyono, S.Pd, M.Pd, kepala madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 24 oktober 2018

“kepala madrasah seringkali mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan, baik kegiatan diluar Madrasah bahkan pelatihan yang diadakan oleh pihak Madrasah sendiri. Kegiatan pelatihan yang sering diikuti adalah workshop dan diklat. Materi pelatihan yang sering kali diikuti adalah terkait proses pembelajaran, seperti peltihan kurikulum 2013, pelatihan program sarana dan prasarana dan pelatihan pembinaan osis.”²²

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, selaku guru MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara sebagai berikut

“Dalam mengembangkan dan membimbing kepala Madrasah kurang terlaksana karena masih bersifat wacana progam dan perancangan sehingga belum berjalan dengan maksimal karena belum ada progam tetap dan hanya menjalankan progam tahunan yang telah ada sejak lama”²³

Dari hasil wawancara dengan H. Budi Sumbodo, S.Ip. Kaur Tata Usaha beliau menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah dalam membimbing dan mengembangkan membuat progam 3 bulan sekali untuk membimbing guru dalam proses kegiatan mengajar. Dan jika ada kegiatan yang mendesak dalam waktu dekat dilakukan bimbingan 3 minggu sekali”²⁴

Kemudian dari hasil wawancara diatas ternyata bisa menjadi bukti bahwa Madrasah memberi peluang yang lebih luas kepada semua pendidik pun kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai kegiatan diklat, workshop maupun kegiatan lainnya. Hal ini dilaksanakan dengan cara mengirimkan perwakilan

²² Dedi Supriyanto, S.Pd, waka kurikulum di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

²³ Ahmad Jazili, S.Pd, M.Pd, guru di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 9 november 2018

²⁴ H. Budi, S.IP, kepala tu madrasah di MTs N 2 kotabumi Lampung Utara, wawancara 31 oktober 2018

Madrasah sesuai dengan jumlah permintaan (undangan) dari panitia pelaksana, serta pelaksanaannya dilakukan secara bergiliran, dengan tujuan supaya semua pendidik dan tenaga kependidikan mampu memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas pembelajarannya. Walaupun ada yang belum terlaksana dengan baik tetapi kepala Madrasah telah mewacanakan program untuk madrasah dan berusaha mengembangkan dengan diadakanya rapat 3 bulan sekali.



C. Pembahasan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara

Pada bagian ini penulis akan melakukan pengolahan data yang kemudian dianalisa dan terakhir diambil kesimpulan, dalam hal ini penulis menggunakan metode observasi, interview, dan dokumentasi yang berusaha untuk memperoleh data tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh untuk menganalisis data yaitu pertama, data dari hasil observasi terlebih dahulu dirangkum, dan dipilih hal-hal pokok yakni untuk memilih data yang relevan dan bermakna dengan masalah penelitian. Kedua, setelah memilih data yang relevan dan bermakna kemudian data tersebut didisplay yaitu digerai atau diuraikan secara rinci. Ketiga, memberikan penafsiran terhadap

hasil penelitian sehingga mudah dalam menganalisis dan membuat kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi akan dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

Dalam menganalisis data ini dimaksudkan untuk menganalisis data yang diperoleh dari lapangan. data yang dianalisis adalah data yang mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara. Dari hasil lapangan penulis dapat menganalisis data sebagai berikut:

Peran kepemimpinan kepala Madrasah MTs N 2 Lampung Utara sangat sentral karena dia adalah Top manajer dalam sisi manajemen pendidikan. Kepala madrasah adalah seorang pemimpin di dalam lembaga pendidikan. Jadi peran kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting dan sentral di MTs N 2 Lampung Utara sebab dia bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan di MTs N 2 Lampung Utara.

Pentingnya Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah, dalam hal ini Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu bentuk tugas Kepala madrasah di organisasi pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan di Madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala Madrasah memiliki sejumlah peran dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan, terkait tentang Peran kepemimpinan kepala Madrasah MTs N 2 Lampung Utara, terkait tentang dalam Mengelola Konflik dan membangun tim dilakukan kepala madrasah belum maksimal walaupun dalam menghadapi konflik kepala Madrasah bertindak ,Sebagai pemimpin, Sebagai pengayom, Menganalisis konflik, Memperivikasi atau mengkonfirmasi kejelasan konflik selanjutnya Mencari solusi terbaik, tetapi dalam menyelsaikan manajemen konflik membutuhkan waktu yang lama dan dan tim yang solid.

Selain dari hasil observasi dan wawancara itu dalam membangun tim kepala Madrasah telah terstruktur dan terkoordinasi dalam membangun tim. Karena setiap pegawai atau warga Madrasah telah di berikan tugas pokok dan fungsinya, jadi kepala Madrasah dalam membangun tim membagi sesuai tugas pokok dan fungsinya masing masing. Dan kepala Madrasah sering tiba ke madrasah pukul 7:45 untuk memeriksa kesiapan guru.

Adapun kendala yang dialami oleh Kepala Madrasah adalah butuh waktu yang lama dan butuh Pengendalian konflik di Madrasah yang paling baik dan memahami penyebab dan berusaha menghilangkannya. Di samping itu , membutuhkan waktu yang lama untuk menciptakan lingkungan kerja baru yang kondusif, aman, nyaman, dan menyenangkan maksimal. Menurut penulis, dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan Mengelola Konflik dan membangun tim ini sudah adanya upaya yang keras dari kepala madrasah.

Selanjutnya peran Memotivasi dan memberi informasi, memiliki fungsi memberi motivasi kepada pegawai, guru, tata usaha, dan siswa siswi madrasah dan itu adalah salah satu tugas yang harus dikerjakan kepala madrasah.

Dan dalam memberikan informasi di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara telah melakukan secara terstruktur mengikuti SOP melalui himbauan , instruksi. selain menggunakan instruksi kepala Madrasah juga menggunakan media elektronik dan non elektronik, seperti surat menyurat, media social dan surat elektronik.

Menurut penulis dari hasil observasi dan wawancara upaya yang telah dilakukan kepala madrasah dalam Memotivasi dan memberi informasi sudah dilaksanakan dengan baik, akan tetapi masih sering terjadi kurangnya pengarahan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs N 2 atau memberikan dorongan yang sesuai kepada guru dan melakukan pengarahan rapat koordinasi setiap bulan, missskomunikasi dalam pemberian informasi dalam menjalankannya program yang diberikan sehingga membuat penyampaian informasi ini kurang maksimal. sehingga kepala Madrasah selain memberikan instruksi dan himbauan secara langsung juga memberikanya dengan pemberitahuan secara surat menyurat, media social ataupun surat elektronik agar memperjelas dan mempermudah memberikan informasi.

Peran Kepemimpinan berikutnya yaitu Berkonsultasi , berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, menurut beliau kepala Madrasah memberikan tempat atau

media kepada seluruh warga Madrasah untuk berkonsultasi atau menerima keluhan-keluhan dari para bawahan yang berupa saran atau kritik yang disampaikan ke kepala Madrasah.

Menurut penulis dari hasil wawancara dan observasi, upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam Berkonsultasi sudah cukup baik karena telah melakukan kunjungan kelas bertatap muka dengan pegawai Madrasah dan menanyakan kendala kendala di Madrasah, Hal ini merupakan salah satu bentuk perhatian kepala Madrasah kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa tidak sia-sia jika menyampaikan keluhan-keluhan mengenai masalah pekerjaan kepada kepala Madrasah

Kemudian program selanjutnya adalah Mendelegasikan, Peran kepala Madrasah dalam pendelegasian wewenang di MTs N2 Kotabumi Lampung Utara sudah berjalan cukup baik kepala Madrasah memberikan wewenang kepada orang yang sesuai dengan bidang atau tugas pokok masing masing dan dalam mendelegasikan kepala Madrasah melakukan dengan SOP.

Dari data wawancara dan observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam pendelegasian yang dilakukan kepala madrasah sudah menunjukkan pertanggung jawabannya sebagai kepala Madrasah. memberikan wewenang kepada orang yang sesuai dengan bidang atau tugas pokoknya masing masing. Seperti memberikan pendelgasian wewenang kepada orang yang tepat seperti dalam kegiatan observasi

penulis melihat kepala Madrasah mendelegasikan wewenang kepada bidang humas untuk melakukan pelatihan di Palembang.

Selanjutnya adalah kegiatan memberi Imbalan dari kepala Madrasah kepada warga madrasah yang mempunyai prestasi yang membanggakan di madrasah walaupun kurang maksimal dan belum menjadi budaya tetapi di MTs telah menjalankan pemberian penghargaan.


Sebagaimana menurut kepala madrasah, memberikan imbalan kepada yang mempunyai prestasi kepala Madrasah juga memberikan hukuman bagi warga Madrasah yang melanggar peraturan madrasah, dengan adanya penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif dan membuat jera orang yang melanggar peraturan

Penulis menyarankan agar Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien. Dan guru agar tidak menimbulkan dampak negative dan kegiatan pendisiplinan ini, terus berjalan seperti biasanya karena itu akan membuat guru-guru yang datang terlambat menjaadi jera dan tidak akan mengulanginya lagi.

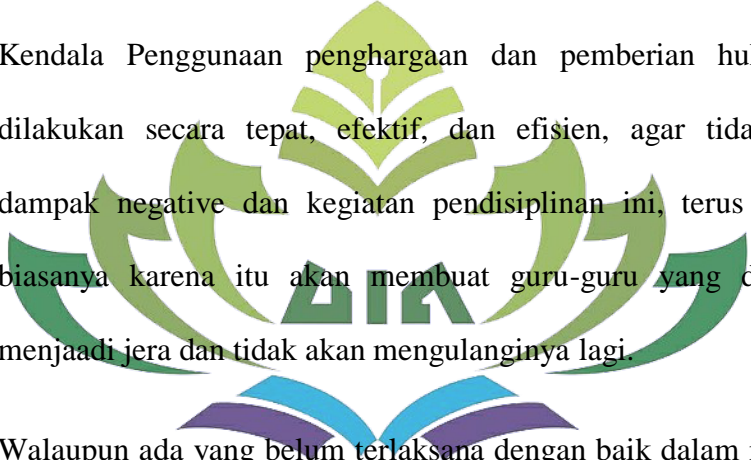
Peran Kepemimpinan berikutnya Mengembangkan dan membimbing, berdasarkan wawancara dengan guru menurut beliau adapau upaya pelatihan yang dilakukan MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara untuk mengembangkan tenaga pendidik sementara sudah cukup baik dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan peltihan yang sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar Madrasah dengan

mengirimkan tenaga pendidik mengikuti kegiatan pelatihan kurikulum 2013, pelatihan pelaporan sarana dan prasarana, pelatihan pembinaan osis. Walaupun ada yang belum terlaksana dengan baik tetapi kepala Madrasah telah mewacanakan progam untuk madrasah dan berusaha mengembangkan dengan diadakanya rapat 3 bulan sekali dan pelatihan kepada guru guru

Berdasarkan hasil pengganalisian data yang dilakukan oleh penulis melalui kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi diketahui bahwa dalam upaya Menjalankan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara. masih saja menghadapi berbagai kendala. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam menjalankan peran Kepemimpinan di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara:

- 
- a. Kepala Madrasah adalah butuh waktu yang lama dan butuh Pengendalian konflik di Madrasah yang paling baik dan memahami penyebab dan berusaha menghilangkanya. Di samping itu , membutuhkan waktu yang lama untuk menciptakan lingkungan kerja baru yang kondusif, aman, nyaman, dan menyenangkan maksimal..
 - b. kurangnya pengarahan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs N 2 sehingga terjadi misskomunikasi dalam pemberian informasi dalam menjalankankanya program yang diberikan sehingga membuat

penyampaian informasi ini kurang maksimal. sehingga kepala Madrasah selain memberikan instruksi dan himbauan secara langsung juga memberikanya dengan pemberitahuan secara surat menyurat, media social ataupun surat elektronik agar memperjelas dan mempermudah memberikan informasi Pegawai yang bekerja kurang maksimal khususnya guru dalam melakukan pembelajaran akan dilalukannya pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah dikelasnya masing-masing.

- 
- c. Kendala Penggunaan penghargaan dan pemberian hukuman perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative dan kegiatan pendisiplinan ini, terus berjalan seperti biasanya karena itu akan membuat guru-guru yang datang terlambat menjaadi jera dan tidak akan mengulangnya lagi.
 - d. Walaupun ada yang belum terlaksana dengan baik dalam mengembangkan dan membimbing tetapi kepala Madrasah telah mewacanakan progam untuk madrasah dan berusaha mengembangkan dengan diadakanya rapat 3 bulan sekali dan pelatihan kepada guru guru

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara hasil penelitian di MTs N 2

Kotabumi Lampung Utara, penulis dapat menyimpulkan secara umum selaku kepala madrasah telah berusaha menajalankan peran kepemimpinan Kepala Madrasah dengan baik , yaitu dengan bukti selalu memberikan motivasi, himbauan , kritik ,

saran dan layanan kepada tenaga pendidik tentang peranya kepemimpinanya dalam Top manajer dalam sisi manajemen pendidikan. Kepala madrasah adalah seorang pemimpin di dalam lembaga pendidikan. Jadi peran kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting dan sentral di MTs N 2 Lampung Utara sebab dia bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan di MTs N 2 Lampung Utara



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan dan analisa data dalam penelitian yang merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa pada skripsi ini supaya pembaca lebih cepat mengetahui isi serta maksud dan tujuan skripsi ini. Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara tentang Peran Kepemimpinan Kepala madrasah adalah sebagai berikut:

Peran kepemimpinan kepala Madrasah MTs N 2 Lampung Utara sangat sentral karena dia adalah Top manajer dalam sisi manajemen pendidikan. Kepala madrasah adalah seorang pemimpin di dalam lembaga pendidikan. Jadi peran kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting dan sentral di MTs N 2 Lampung Utara sebab dia bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan di MTs N 2 Lampung Utara.

1. Peran Kepemimpinan dalam, Mengelola Konflik dan membangun tim mengelola konflik dan membangun tim telah diterapkan atau telah dijalankan walaupun belum maksimal secara efektif dan effesien menghadapi konflik dan kepala Madrasah dalam manajemen konflik bertindak „Sebagai pemimpin, Sebagai pengayom, Menganalisis konflik, Memperivikasi atau mengkonfirmasi kejelasan konflik selanjutnya Mencari solusi terbaik walopon membutuhkan waktu yang

lama dalam menyelesaikan konflik dan membuat madrasah menjadi kondusif. Kepala sekolah lebih berusaha menjaga agar tidak terjadi konflik. Dan dalam memberi informasi beliau selalu berkoordinasi dengan bawahan

2. Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi dan memberi informasi, memiliki fungsi memberi motivasi kepada pegawai, guru, tata usaha, dan siswa siswi madrasah dan itu adalah salah satu tugas yang harus dikerjakan kepala madrasah. Dan dalam memberikan informasi terstruktur mengikuti SOP melalui himbauan, instruksi. selain menggunakan instruksi kepala sekolah juga menggunakan media elektronik dan non elektronik, seperti surat menyurat, media social dan surat elektronik. Program pengarahan, adalah langkah selanjutnya yang dilakukan kepala madrasah agar guru-guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah dibuat didalam madrasah, baik guru yang mengalami masalah dalam mengajar maka kepala madrasah akan memberikan pengarahan yang berupa motivasi.
3. Peran Kepemimpinan dalam Berkonsultasi, kepala Madrasah memberikan media kepada seluruh warga Madrasah untuk berkonsultasi atau menerima keluhan-keluhan dari para bawahan yang berupa saran atau kritik yang disampaikan ke kepala Madrasah. Hal ini merupakan salah satu bentuk perhatian kepala Madrasah kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa tidak sia-sia jika menyampaikan keluhan-keluhan mengenai masalah pekerjaan kepada kepala Madrasah

4. Peran Kepemimpinan Dalam Mendelegasikan ,Kepala Madrasah memberikan wewenang kepada orang yang sesuai dengan bidang atau tugas pokok masing masing dan dalam mendelegasikan kepala sekolah melakukan dengan SOP.
5. Peran Kepemimpinan dalam memberikan penghargaan,tetapi penghargaan ini sebatas formalitas belum menjadi kebudayaan dan penghargaan ini hanya di berikan kepada siswa dan guru Pembina tidak dapet penghargaan, Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, dan dalam pemberian hukuman kepala sekolah kurang tegas dan masih ragu, Penggunaan penghargaan dan hukuman ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative.
6. Peran kepemimpinan Kepala Madraah dalam membimbing dan bawahan sudah dilaksanakan dengan baik. Ditandai dengan dari kegiatan peltihan yang sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar Madrasah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti kegiatan pelatihan kurikulum 2013, pelatihan pelaporan sarana dan prasarana. Walaupun ada yang belum terlaksana dengan baik tetapi kepala sekolah telah mewacanakan progam untuk madrasah dan berusaha mengembangkan dengan diadakanya rapat 3 bulan sekali

B. Saran

Dari hasil penelitian yang di peroleh, maka penulis memberikan saran atau masukan khususnya bagi kepala madrasah di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara. Saran-saran penulis antara lain, diharapkan kepala Madrasah lebih Mengoptimalkan peran Kepemimpinan Kepala Madrasah karena Peran kepemimpinan kepala Madrasah sangat sentral sebab dia adalah Top manajer dalam sisi manajemen pendidikan. Kepala madrasah adalah seorang pemimpin di dalam lembaga pendidikan. Jadi peran kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting dan sentral dan dia bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan . dan mengatasi kendala kendala yang ada sebagai tantangan karena sebuah tantangan adalah sebuah peluang Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam menjalankan peran Kepemimpinan di MTs N 2 Kotabumi Lampung Utara:

- a. Kepala Madrasah alebih mengoptimalkan peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam manajemen konflik dan membenagun tim agar menciptakan lingkungan kerja baru yang kondusif, aman, nyaman, dan menyenangkan maksimal..
- b. kurangnya pengarahan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs N 2 sehingga terjadi misskomunikasi dalam pemberian informasi dalam

menjalankannya program yang diberikan sehingga membuat penyampaian informasi ini kurang maksimal.

- c. Kendala Penggunaan penghargaan dan pemberian hukuman perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative.
- d. Terus meningkatkan dan melaksanakan progam yang sudah di wacanakan dalam mengembangkan dan membimbing ,agar guru terus termotivasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*, Prospect, Bandung: 2009
- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep Dan Aplikasi*, Rineka Cipta, Jakarta:2012
- Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodologi penelitian cet 8*, Bumi Aksara Jakarta:2007
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bumi , Jakarta: 2015
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseska MBS Dan KBK*, Remaja Rosdakarya, Cet. Ke 4, Bandung:2004
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, Rajawali Pers, Jakarta: 2010
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu pendidikan*, Rajagrafindo persada, Bandung 2009
- Herabudin, *Administrasi dan supervisi pendidikan*. CV.Pustaka setia. Jakarta: 2009
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada: 2010.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung: 1988
- Marno, Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Refika Aditama, Bandung: 2008
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung: Cet. Ke 15, 2005
- M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Holistica, Lombok: 2012
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara: Jakarta:2006

Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung: 2004

PT Cordoba Internasional Indonesia, *Al-Qur'an Cordoba*, Bandung:2012

S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah) cet 3*, Bumi Aksara, Jakarta:2000

Sopiah, *perilaku organisasi*, , Yogyakarta: Andi Ofset 2008.

Sudarwan danim, *visi baru manajemen sekolah dari unit birokrasi ke lembaga akademik*, Jakarta: Bumi aksara, 2005

Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Bumi Aksara, Jakarta:2005

Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* , Rajawali, Jakarta :1987

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung: Cet 15, 2007

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung:2011

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka cipta, Jakarta: Ed. Revisi, Cet. 14, 2010

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta: Ed Revisi IV, Cet 11, 1998

Sukarso dkk, *Teori Kepemimpinan*, Mitra Wacana Media, Jakarta: 2010.

Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yayasan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta:1989

Tholib Kasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Studia Press, Jakarta: 2003

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta:2010

Vivi Rusmanti “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan” (On-Line), Tersedia di: [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20\(05-21-13-09-44-54\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20(05-21-13-09-44-54).pdf) (18 agustus 2018)

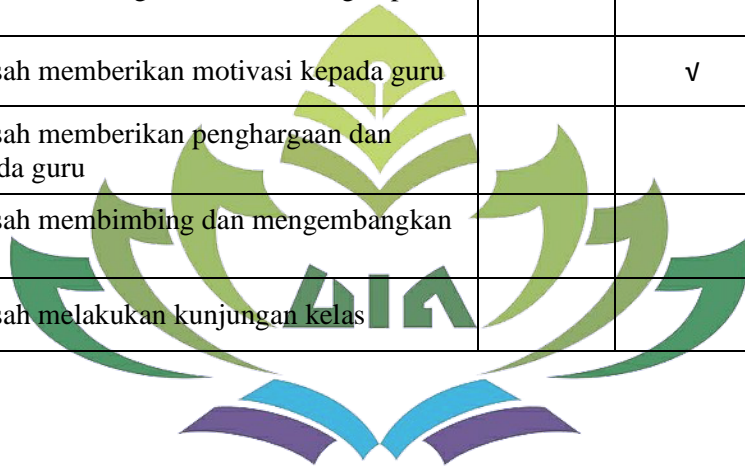
Yuli Triana dan St. Aisyah ”Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sma Banjarmasin”(On-Line), Tersediadi:

<https://www.bing.com/search?q=jurnal%20peran%20%20kepala%20Madrasah%20berkonsultasi%20sma%20banjarmasin&qsn&form=QBRE&sp=1&pq=jurnal%20peran%20kepala%20Madrasah%20berkonsultasi%20sma%20banjarmasin&sc=0-57&sk=&cvid=D96A8F9B720549DB8D449AA18908F95A>



LEMBAR HASIL OBSERVASI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DI MTS N 2 KOTABUMI LAMPUNG UTARA

No	Aspek yang diamati	Skala Penilaian			
		selalu	sering	Kadang kadang	Tidak pernah
1.	Kepala Madrasah tiba di sekolah pada Jam 07: 45		√		
2.	Kepala Madrasah memeriksa kesiapan guru mengajar dan perangkat pembelajaran		√		
3.	Kepala madrasah melakukan konsultasi kepada guru			√	
4.	Kepala madrasah mendelegasikan wewenang kepada guru			√	
5.	Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru		√		
6.	Kepala Madrasah memberikan penghargaan dan hukuman kepada guru			√	
7.	Kepala Madrasah membimbing dan mengembangkan guru			√	
8.	Kepala Madrasah melakukan kunjungan kelas			√	



Gambar wawancara dan observasi madrasah



keadaan ruang guru di MTs N 2 Kotabumi



Gapura MTs N 2 Kotabumi



Staff Tata Usaha di MTs N 2 Kotabumi



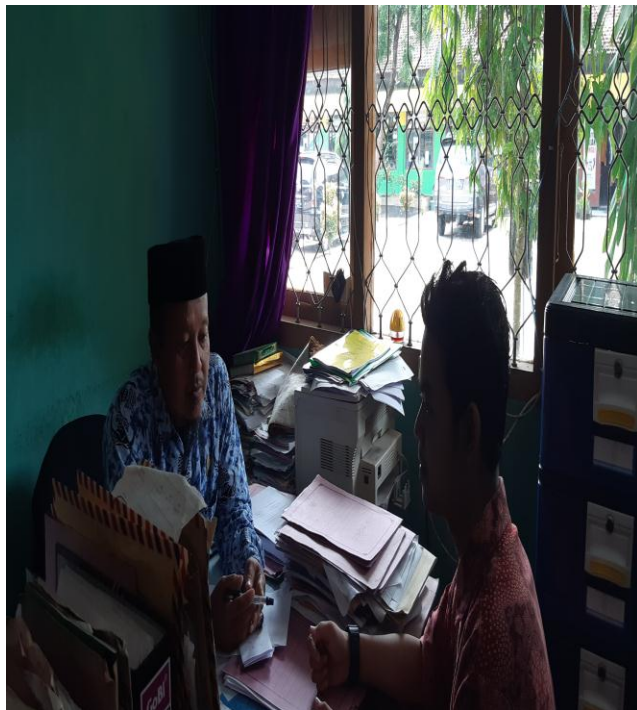
Pemberian Penghargaan MTs N 2 kotabumi



Ruang Lab di MTs N 2 Kotabumi



Guru dan Waka di MTs N 2 kotabumi



Kepala Urusan Tata usaha MTs N 2 Kotabumi



Ruang piala MTs N 2 Kotabumi



Kepala Madrasah Memberikan pengarahan Kepada siswa



Kepala Madrasah MTs N 2 Kotabumi



Guru Guru di MTs N 2 Kotabumi

REKAPITULASI GURU DAN PEGAWAI PNS/NON PNS									
NO	NAMA	J/ K	TEMPAT L	T.M.T	MULAI TUGAS SR PER- TAMA	MULAI TUGAS DINISI	PENSI- KAN N A T	T. TANGGAL LAHIR	MD
1	Arti Gusti, A. Ma	P	-	-	-	-	-	-	-
2	Nugroho, A. Md	L	-	-	-	-	-	-	-
3	Evi Martina, S. Pd	L	-	-	-	-	-	-	-
4	Erga Marinda, A. Md	P	-	-	-	-	-	-	-
5	Qusyadriyanti, S. Pd	P	-	-	-	-	-	-	-
6	M. Fauzan HS, S. Pd. I	L	-	-	-	-	-	-	-
7	Ida Abadi, S. Pd. I	P	-	-	-	-	-	-	-
8	Fajar Sabriyanto, A. Md	L	-	-	-	-	-	-	-
9	Hasbi Chairulillah, A. Md	L	-	-	-	-	-	-	-
10	Evanti Citra F, S. Pd. I	P	-	-	-	-	-	-	-
11	Santri Herinda, S. Pd	P	-	-	-	-	-	-	-
12	Tartusi	P	-	-	-	-	-	-	-
13	Kurnia M. Bari, S. Pd	L	-	-	-	-	-	-	-
14	Suzi Nidayani, S. Pd	P	-	-	-	-	-	-	-
15	Martina, S. Pd	P	-	-	-	-	-	-	-
16	Yosi Fidi, S. Pd. I	P	-	-	-	-	-	-	-
17	Mariyah W, S. Pd	P	-	-	-	-	-	-	-
18	Citra Budiman, S. Pd	L	-	-	-	-	-	-	-
19	Hasbi Antonius, S. Pd. I	L	-	-	-	-	-	-	-
20	Iun Rofina Danti, S. Pd	P	-	-	-	-	-	-	-
Pegawai Non PNS									
NO	NAMA	J/ K	TEMPAT L	T.M.T	MULAI TUGAS SR PER- TAMA	MULAI TUGAS DINISI	PENSI- KAN N A T	T. TANGGAL LAHIR	MD
21	Gomar	L	-	-	-	-	-	-	-
22	M. Nurhuda, S. Pd. I	L	-	-	-	-	-	-	-
23	Fera Sepriat, A. Ma, Pust	P	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah									
NO	Klasifikasi	L	P	B2	SM	S1	D2	D1	SRASMP
1	Guru PNS	13	18	2	2	26	2	-	1
2	Pegawai Tata Usaha	6	1	1	-	8	-	-	1
3	Guru Non PNS	6	14	-	-	20	2	-	1
4	Pegawai Non PNS	2	1	-	-	3	-	-	1

Papan pemberitahuan MTs N 2 kotabumi



Kepala Madrasah dalam rapat bulanan



Proses pengembangan dan membimbing



Kepala madrasah memberikan pengembangan dan membimbing